

XLVIII Legislatura

—

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 995 de 2017

S/C

Comisión de Legislación del Trabajo

CENTRO DE REHABILITACIÓN MÉDICO OCUPACIONAL Y SICOSOCIAL (CEREMOS - EX COLONIAS ETCHEPARE Y SANTÍN CARLOS ROSSI)

MOLINO FLORIDA

TRABAJADORES DE FRIGORÍFICO CALTES NATURAL S.A., DE PASO DE LOS TOROS

TRABAJADORES DE TALLERES MECÁNICOS AUTOMOTORES

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 16 de mayo de 2017

(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Ruben Bacigalupe Aunés (Vicepresidente).

Miembros: Señores Representantes Gerardo Amarilla, Dianne Martínez, Gerardo Núñez, Luis Puig y César Rodríguez.

Delegado de Sector: Señor Representante Wilson Ezquerra.

Asiste: Señor Representante Edgardo Rodríguez.

Invitados: Por la Administración de los Servicios de Salud del Estado (ASSE), señores Director de la Unidad de Relaciones Laborales, doctor Fernando Rovira; por la Dirección de Salud Mental y Poblaciones Vulnerables, doctores Marina Stoll y Héctor Suárez, y por el Centro de Rehabilitación Médico Ocupacional y Sicosocial (CEREMOS - ex colonias Etchepare y

Santín Carlos Rossi), doctor Federico Sacchi, Director, y Carolina Suri, Administradora.

Por la Federación Obrera de Empleados Molineros y Afines (FOEMYA) y por los trabajadores de Molino Florida, señores Nelson Más, Diego Pallares y Walter Racedo.

Por los trabajadores de Frigorífico Caltes Natural S.A., de Paso de los Toros, señores Mario Aguiar, Pedro Bua, Mario Mauttones y María José Pérez.

Por los responsables de talleres mecánicos, señores Enrique Duarte, Daniela Durán y Damián García, y por el Secretariado Ejecutivo de la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA), señor Walter Santos.

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.



SEÑOR PRESIDENTE (Ruben Aníbal Bacigalupe Aunés).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a las autoridades de la Administración de los Servicios de Salud del Estado. Por ASSE, al doctor Fernando Rovira, director de la Unidad de Relaciones Laborales; por la dirección de Salud Mental y Poblaciones Vulnerables, a la doctora Marina Stoll y al doctor Héctor Suárez, y por Ceremos al doctor Federico Sacchi, director, y a la señora Carolina Suri, administradora.

Ustedes tienen en su poder la versión taquigráfica de la sesión a la que comparecieron los funcionarios de las colonias. La idea es que aporten en base a lo que ellos nos dijeron, y luego los diputados haremos preguntas.

SEÑOR ROVIRA (Fernando).- Soy director de relaciones laborales de ASSE y represento a la presidenta del directorio en esta instancia concreta. Agradezco la invitación que nos ha hecho la Comisión para explicar las características que tuvo el conflicto que se dio en las colonias Ceremos, como se las denomina actualmente. Me acompañan el director de Ceremos, doctor Federico Sacchi y la señora Carolina Suri, que asumió su cargo como administradora de las colonias en el mes de febrero.

Tuvimos oportunidad de leer la versión taquigráfica de la Comisión en la que los representantes de los trabajadores hicieron sus exposiciones y tenemos puntos de vista diferentes en relación a varios de los temas que allí están planteados. El primero de ellos -es importante definirlo así- es que estuvimos frente a un verdadero conflicto colectivo. No fue un preconflicto; fue un conflicto con todas las características, no solo por lo que vamos a expresar, sino porque tenemos documentación, comunicados que hicieron la comisión interna y la federación de funcionarios, que hablan claramente de un conflicto colectivo. Además de esa autodefinición que realizó el propio sindicato, nosotros tenemos los elementos de prueba necesarios para demostrar que efectivamente hubo unas medidas gremiales que implicaron la falta de trabajo durante un determinado período en el que los trabajadores no ocuparon sus puestos y se declararon por fuera de los mandos naturales de la institución, concretamente de la unidad ejecutora de la que estamos hablando. Queremos dejar en claro desde el punto de vista formal que hubo una medida de huelga, un conflicto colectivo en el ámbito de un servicio de salud. Todos quienes estamos acá sabemos la especial sensibilidad que tienen las medidas gremiales en este tipo de servicios. En el caso concreto de ASSE, que conocemos y representamos, siempre buscamos la composición del conflicto, y si alguna vez se acude como medida final, como última ratio, al pedido de declaración de esencialidad, es porque están agotados los medios de negociación que permiten resolver la situación por la vía de autocomposición del conflicto. De hecho, en ASSE estamos permanentemente -no digo todos los días, pero semanal y mensualmente- con situaciones de conflicto que los mecanismos de prevención no pudieron solucionar por no ser los adecuados y los autocomponemos, sea por la vía de negociación bipartita o tripartita, ante la Dirección Nacional de Trabajo.

En definitiva, lo que disparó este conflicto, que después estuvo asociado al tema de condiciones de trabajo, fue el despido de un trabajador resuelto no por ASSE, sino por la comisión de apoyo del Patronato del Psicópata, que como ustedes saben es una de las instituciones que junto con la comisión de apoyo de ASSE y las comisiones de apoyo locales de algunas unidades ejecutoras, proveen de recursos humanos al organismo. Si no tuvieran esa forma de suministrar ese tipo de recursos, resultarían escasos por los mecanismos públicos de contratación de funcionarios. ASSE no dispuso esa medida, lo hizo una persona jurídica distinta que no está integrada exclusivamente por representantes de ASSE, sino también por cátedras de la Facultad de Medicina en su

dirección. El Patronato del Psicópata siguió los procedimientos del debido proceso con la posibilidad de que ese trabajador tuviera vista, como corresponde, conforme articulara descargos, y resolvió que correspondía una sanción mayor: la rescisión del contrato de trabajo. No se tipificó como una rescisión por notoria mala conducta, sino que se resolvió motivada por esa falta grave que implicó que un paciente, que estaba bajo el control de ese funcionario, se escapara. Ese fue el disparador del conflicto y la reivindicación inicial que tuvimos nosotros -el conflicto no estaba motivado por falta de elementos de trabajo, sino por el reintegro de ese trabajador despedido- determinó variadas instancias de negociación a nivel bipartito en las propias colonias con la participación de la unidad que yo dirijo, de la dirección de las colonias y su equipo de gestión y de la Dirección de Salud Mental de ASSE. Asimismo, determinó gestiones ante el Patronato del Psicópata, porque esa decisión había sido tomada por ese órgano y teníamos que ver si existía alguna posibilidad de resolver el conflicto en base a la participación de un actor principal que había tomado la medida de despedir a este trabajador. Las instancias de posible resolución por la vía de reincorporar a ese trabajador fueron infructuosas porque el Patronato del Psicópata entendió, en base a las características del hecho, que no estaban dadas las circunstancias para que ese trabajador fuera reintegrado y mantuvo la resolución de despido. Esto determinó que la comisión interna y la Federación de Funcionarios plantearan el tema a nivel de la Dirección Nacional de Trabajo, donde también tuvimos varias instancias.

En ese marco, el trabajador y su representante legal resolvieron aceptar la medida de despido, en base a una resolución del Patronato del Psicópata, y se presentaron allí para hacer efectivo el cobro de la indemnización respectiva, lo que se verificó en las condiciones que la ley señala a pesar de que no fue desvinculado totalmente por tener otro cargo en la colonia

En esa situación cambia el motivo del conflicto y, como ya no tenía objeto porque el trabajador había aceptado y firmado los términos del despido y la documentación correspondiente, el sindicato plantea otras reivindicaciones por una causa anterior que había desaparecido.

Esas reivindicaciones que surgieron *a posteriori* se vinculaban, en primer lugar, con la exigencia de que se cesara o desplazara del cargo al jefe de vigilancia que había reportado el hecho y establecido, en principio, la responsabilidad de este funcionario a quien durante su horario de trabajo se le había extraviado un paciente y, en segundo término, con la solicitud de que se concursara el cargo ya que quien lo ocupaba lo hacía a título de encargado.

Además, agregaron otras reivindicaciones que tenían que ver con aspectos materiales -determinadas herramientas de trabajo como *handies*, linternas, etcétera- aunque, según la Administración y la Dirección del centro, tenían la dotación necesaria. Pese a esto tratamos de ser bien flexibles en el tema y planteamos que aceptábamos el hecho de que se llamara a concurso para cubrir ese cargo -es política de ASSE y, concretamente, de la unidad ejecutora ir hacia una prohibición de los cargos de mandos intermedios a través del concurso, de manera que eso lo aceptamos y así se lo comunicamos al sindicato- y que si demandaban más elementos para el cumplimiento de la tarea se los iba a proporcionar más allá de que, según la Administración y la Dirección de la unidad ejecutora, la dotación era suficiente. Lo que no aceptamos fue desplazar a un mando medio porque, en realidad, ese tema es privativo de la gestión; consideramos que era improcedente, frente a un conflicto colectivo, imponer que se desplace a un mando medio que, además, a juicio de la Dirección del centro, por sus antecedentes, tiene calificación necesaria como para ocupar ese cargo.

En suma, aceptamos que el cargo se concursara, también las reivindicaciones de tipo material que estaban planteando, inclusive algunas de infraestructura, pero no desplazar a un mando medio porque entendimos que era privativo de la gestión y nosotros no podíamos renunciar a algo que, en definitiva, es propio de quien está gestionando un servicio de salud.

En ese marco, el sindicato mantuvo la postura y, frente a la situación de que había desaparecido el objeto inicial del conflicto -que era el trabajador que ya había aceptado su despido pese a que el sindicato había anunciado una acción por reinstalación a través de la Ley N° 17.940 y demás-, al hecho de que, desde el punto de vista de ASSE -unilateralmente ya, no por la vía de un acuerdo que no iba a existir-, se había iniciado el proceso de llamar a concurso del cargo, se habían adquirido los elementos materiales que se requerían para el cumplimento del trabajo y se había hecho todo lo que unilateralmente estaba de parte de ASSE para que los trabajadores cesaran con las medidas, finalmente resolvió su levantamiento, lo que fue comunicado formalmente por parte de la comisión interna y del sindicato.

Luego sobrevinieron los descuentos por los días de paro. En el momento en que negociamos ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -no por vía de establecerlo en un acta- señalamos a la Dirección del sindicato que ese era un tema propio de la finalización de un conflicto y que no queríamos que después hubiera dificultades por el tema de los descuentos ya que partimos de la base de que cuando hay medidas gremiales y no se trabaja, corresponde descontar los días, pero no tuvimos eco frente a la situación.

Siguió pasando el tiempo y llegó el momento en que la gerencia de recursos humanos de ASSE y la propia unidad ejecutora tenían que definir la aplicación de los descuentos -en ASSE están diferidos dos meses y en el Patronato del Psicópata uno- ; entonces, volvimos a plantear a la Dirección de la Federación, en la persona de su presidente, el hecho de que queríamos buscar con ellos alguna forma que implicara que fuera lo menos lesivo posible -precisamente, cuando se negocia cómo hacer los descuentos es porque se analizan los ingresos del trabajador huelguista que se ve afectado por los días de paro-, pero no tuvimos una respuesta asertiva. Unilateralmente, como ASSE, le planteamos al presidente de la Federación la posibilidad de hacer un descuento en dos veces, que además se haría en un poco más, porque fueron treinta y siete los días de medidas gremiales, por lo cual abarcaron más de dos meses, y -repito- la realización de descuentos en ASSE está diferida dos meses y en el Patronato, uno, en definitiva, se iba a diferir más la aplicación de los descuentos. Sin embargo, tampoco recibimos una respuesta ni una contrapropuesta al respecto. Por lo tanto, en las circunstancias actuales, vamos a aplicar la normativa correspondiente en relación a los descuentos. En esa situación, recibimos la citación de esta Comisión, junto con la versión que los trabajadores dieron de los hechos.

El estado de situación al día de hoy es ese. Los representantes de la Dirección y la administración del Centro, y de la Dirección de Salud Mental podrán ampliar la información en lo que tiene que ver con aspectos sustantivos de la gestión del propio Centro y de sus características especiales, dada la vulnerabilidad que tiene la población que está allí, pero lo que sucedió fue que durante treinta y siete días no hubo servicio de vigilancia, y ASSE tuvo que contratar efectivos del Ministerio del Interior, con un costo que ascendió a $ 536.000, para asegurar la vigilancia del predio, porque por la medida gremial no se podía garantizar la seguridad de los internos que estaban en las colonias.

Desde el punto de vista de las condiciones que admitirían la declaración de esencialidad de un servicio, para la Organización Internacional del Trabajo y para la

doctrina nacional -la conciencia jurídica laboral nacional-, que no se pueda garantizar la vida, la salud o la seguridad de la población es lo que determina que se pueda hacer esa declaración. Cuando la Dirección del Centro semanalmente nos decía que se mantenían las condiciones y que no podían garantizar la seguridad de los pacientes, atisbábamos la idea de que este conflicto sería resuelto por la vía de la declaración de esencialidad, porque no teníamos otros mecanismos. Finalmente, para evitar eso, resolvimos contratar al Ministerio del Interior para realizar ese servicio de vigilancia perimetral del predio, con los costos ya expresados.

Por lo tanto, no solo no hubo trabajo durante esos treinta y siete días de medida gremial, sino que, además, hubo una erogación por parte de ASSE del orden mencionado, que no fue dispuesta en forma discrecional, sino para garantizar la seguridad de los pacientes de las colonias.

Los representantes de la Dirección y de la administración del Centro y de la Dirección de Salud Mental podrán ampliar estos conceptos, fundamentalmente en lo que tiene que ver con las condiciones de trabajo, que es otro de los temas que están planteados. Nosotros sabemos -de hecho, recorrimos con los integrantes de esta Comisión el predio de la colonia cuando realizaron una visita- que hay carencias que se arrastran desde hace muchísimos años, en cuyo mejoramiento se ha avanzado notoriamente en los últimos años. Aunque quedan cosas por hacer, no estamos en una situación de inercia: se está trabajando en forma proactiva en mejorar las condiciones infraestructurales de las colonias. Los señores diputados que participaron de la visita vieron las obras que se están ejecutando, de cocina, de lavadero, que a fin de año estarán terminadas, con lo cual habrá una notoria mejora de las condiciones de trabajo. En realidad, se van a generar condiciones de trabajo que son las que los trabajadores merecen y las que la legislación nacional impone. No estamos diciendo que vamos a hacer una obra de beneficencia para mejorar condiciones de trabajo, porque es obligación de ASSE hacerlas. Estamos encaminados en eso y en la búsqueda de la resolución de los temas conexos, mientras esas obras no estén terminadas. Durante ese lapso -como muy bien planteó un legislador y también lo leí en la versión taquigráfica-, se extremarán las medidas necesarias para que los trabajadores cuenten con las mejores condiciones de trabajo posibles, dentro de ese contexto que históricamente las colonias han tenido.

SEÑOR SACCHI (Federico).- Agradezco la invitación. Para nosotros es muy importante tener la posibilidad de intercambiar y de escuchar, para desde ahí seguir en lo que consideramos un proceso de cambios impostergables en la institución. Como se dijo, se trata de procesos que no vienen desde el año y nueve meses en que estamos nosotros ni desde los pocos meses en que está Carolina, sino que, desde hace por lo menos diez años, se viene dando un proceso de mejora progresiva de las estructuras, en base a un plan director. Además, siempre se buscó incorporar a todos los actores sociales que quisieran participar en lo que, en el fondo, es un cambio de modelo. Se procura ir desarticulando el modelo en el que se han basado estas instituciones durante más de cien años, que es un modelo asilar, que se sostiene en la imposibilidad de la persona de estar mejor, de ejercer sus derechos, de seguir vinculada a su medio, su cultura, su gente, e ir cambiándolo por un modelo que, por el contrario, se sostiene en la posibilidad de recuperación, que se centra no en la enfermedad, sino en la persona y desde ahí procura ir construyendo, con la persona y con su grupo, caminos de salida que le permitan volver a la comunidad -como sucede en muchos casos- o transformar la manera en la que estamos trabajando, conjuntamente con las personas internadas, y que se basa en líneas que tienen que ver con el derecho, con el bienestar, con la dignidad. Y

esas mismas líneas son las que estamos intentando aplicar en las formas de trabajo o en las condiciones estructurales.

En ese contexto, se ha venido mejorando y nuestra estrategia fue muy participativa. Este proceso tiene que ser participativo, debe tener líneas claras de hacia dónde se quiere ir, pero en la construcción deben estar presentes la sociedad como un todo y los trabajadores como tales. Y, en ese contexto, en todos los procesos que iniciamos buscamos la mayor participación posible. Nos hemos reunido con cada uno de los servicios, no solo con sus jefes, sino con todos sus integrantes, en un proceso de escucha, de análisis y de ir planteando avances reales y programados en todo lo que se pudiera en cuanto a las estructuras, las formas de trabajo y el apoyo a las personas que también trabajan en las colonias.

El servicio de vigilancia, precisamente, fue uno de los primeros con los que nos reunimos, porque era un servicio que venía con bastantes dificultades atinentes a su rol, su forma de trabajo, su lugar en la institución, su articulación con los demás servicios, a las estructuras con las cuales estaban trabajando, y desde ahí pautamos una serie de trabajos que se fueron realizando. Se hizo una limpieza profunda de todo el predio, un desmalezamiento; se inició la construcción de nuevos alambrados -en lo que era Santín Carlos Rossi ya está en la etapa final de concreción- ; se aumentó y mejoró la iluminación, y se reparó toda la que había; se concretó la adquisición de nuevos puestos de vigilancia, que ahora están en la última etapa de instalación. Es verdad que la instalación se nos ha hecho un poco difícil debido a problemas técnicos que ya se están resolviendo. Se incorporaron permanentemente entre diez y doce trabajadores que estaban contratados de forma no permanente. Paralelamente, junto con el servicio, se empezó a trabajar en los protocolos, que es algo con lo que se cuenta; hasta que no haya uno nuevo, el protocolo anterior sigue vigente. En realidad, consideramos que era importante que entre todos empezáramos a pensar cuál debe ser el rol de un vigilante de una institución como Ceremos, como así también cuáles deben ser sus derechos y obligaciones, a fin de tener pautas para establecer los procesos de cuidados y de atención a las personas. Cuando hablamos de procesos, nos referimos a la interacción de un servicio con otro, complementándose e interactuando; en eso estábamos cuando surgió el conflicto.

Por otra parte, ya pautamos dos reuniones mensuales con la Comisión Interna; más allá de realizar reuniones extraordinarias, nos parecía importante mantener un punto de encuentro permanente y sostenido, que no solo nos permitiera atender las urgencias -que siempre son muchas-, sino también llevar adelante acciones planificadas y sostenibles en todo aquello en lo que estuviéramos de acuerdo a fin de lograr un cambio de estructura real. En realidad, no solo queremos dar respuesta a las emergencias, sino también ir haciendo un proceso de construcción.

En ese contexto surge la idea -que fue planteada por el sindicato y contó con nuestro acuerdo- de formar lo que denominamos Comisión Bipartita de Salud Laboral, que es algo en lo que nunca se había trabajado en la Colonia. Por supuesto, nosotros estuvimos de acuerdo, y antes de que surgiera el conflicto ya habíamos firmado el acta de compromiso y estábamos puliendo los últimos detalles para definir los representantes de la dirección, teniendo en cuenta el cambio de equipo.

Por otro lado, el doctor Rovira ya hizo referencia al conflicto, a cómo se dio y cómo fue evolucionando. En realidad, para resolverlo, ASSE realizó una propuesta, con una serie de puntos -que se cumplieron en tiempo y forma- relativos a brindar mejores condiciones de trabajo -con lo que estamos totalmente de acuerdo- y a seguir mejorando la estructura.

Además, en el caso específico de la jefatura, se dispuso la realización de un concurso, el que se procesó y para el que ya se cerraron las inscripciones. El concurso es abierto para todos los funcionarios del servicio de vigilancia, y tendrá todas las garantías para su procesamiento. Tal como venimos haciendo con todos los servicios, en este concurso no solo se evaluará a la persona, sino también su proyecto. Por tanto, se evaluarán las condiciones de la persona, sobre la base de sus méritos y antecedentes, y el proyecto de trabajo, ya que eso nos permitirá saber hacia dónde vamos con cada servicio, como así también supervisar y analizar cómo podemos avanzar en la concreción de los objetivos que nos planteamos. Entonces, para elegir al nuevo jefe del servicio de vigilancia, tendremos en cuenta a la persona y su proyecto.

En cuanto a los sectores que no participaron del conflicto, como el lavadero y la cocina, podemos decir que se trata de estructuras muy viejas y que están en muy mal estado. Con sus integrantes también estuvimos trabajando y realizamos algunas reuniones a fin de establecer un plan de acción mientras se llevan a cabo las obras y las mejoras. En ese sentido, pensamos proveer el equipamiento necesario para contar con las mejores condiciones posibles, aunque debemos partir de la base de que el lavadero y la cocina no pueden continuar en ese lugar. Por esa razón, se tuvo en cuenta un proyecto, que ya tiene unos cuantos años y fue hecho con los trabajadores, para instalar el nuevo lavadero y la nueva cocina. Además, a través del proceso que mencioné anteriormente, relativo a incorporar a la sociedad, a las instituciones públicas y privadas, formales e informales en el proceso del cambio, se logró que la Embajada de Estados Unidos aportara los recursos necesarios a efectos de concretar el lavadero, para el que ya comenzó su construcción, que culminará en diciembre de este año. Por lo tanto, a partir del año que viene ya tendremos una nueva estructura de lavadero y cocina.

Por otra parte, nombramos nuestros representantes para la Comisión Bipartida de Salud Laboral, que ya se constituyó y se está reuniendo. De todos modos, antes de que se instalara, la institución contrató a un técnico prevencionista. Su primera tarea fue hacer un diagnóstico general de las áreas asistenciales y no asistenciales, lo que mostró que tenemos muchos avances, pero también muchas dificultades.

La Comisión Bipartita está trabajando en tres niveles. En primer lugar, elaborará un plan de acción real para contar con la mejor estructura necesaria, por supuesto, asesorada por el técnico prevencionista; posteriormente, trabajará en la cultura de trabajo, fomentando las culturas que protejan a las personas, no solo en la acción directa de su trabajo, sino también en sus vínculos y, en una tercera instancia, se abocará a generar mecanismos de apoyo, de contención y de ayuda para las situaciones personales que lo ameriten. Esas son las tres líneas en las que está trabajando la Comisión Bipartita de Salud Laboral.

A grandes rasgos, esto era lo que quería decir.

Como dije anteriormente, nos parece muy importante la presencia de la sociedad representada a través del Parlamento. Realmente, es un gran desafío desarmar -en el buen sentido- una institución centenaria y proyectarla hacia el futuro para que sea otra cosa y brinde derechos, bienestar y dignidad para todos. Ese es el camino que queremos ir trazando.

SEÑORA SURI (Carolina).- Soy la actual administradora de Ceremos. Comencé a desempeñarse como tal en el mes de febrero, aunque el año pasado participé del equipo de administración. Además, hace casi diez años que trabajo en la institución. Eso me permite conocer el hospital, a los pacientes y, sobre todo, a los funcionarios, que es con quienes tengo que trabajar directamente.

Teniendo en cuenta las fechas, podrán advertir que a los pocos días de asumir el cargo se generó el conflicto con vigilancia. En ese sentido, y para no repetir lo que manifestaron mis compañeros, solo diré que las negociaciones con la Dinatra nos dieron la oportunidad de conocer las necesidades materiales que tenía el sector; si bien contaban con algunos insumos, tal como dijo el señor Rovira, nosotros entendimos que necesitaban más. Los trabajadores de vigilancia tienen cinco puestos instalados -son las casetas que recorrimos con ustedes-, que necesitaban que se les instalara el saneamiento y la electricidad; cuando asumí el cargo, como parte de la administración reconocí que era algo que estaba en el tintero.

Por tanto, instalamos la electricidad en todas las casetas, tarea que llevó a cabo el equipo de mantenimiento del Hospital. Además, en los próximos días se publicará el pliego de condiciones para la instalación del saneamiento, que está culminando de elaborar la oficina de licitaciones y compras de ASSE.

Asimismo, alquilamos baños químicos para las casetas, que era algo que los trabajadores solicitaban; por tanto, cada caseta cuenta con un baño, lo que es totalmente coherente. Además, se compraron linternas; si bien se contaba con estos elementos, entendimos que podía haber más.

Otro de los problemas fundamentales que plantearon los trabajadores fue el de la comunicación. La administración anterior tenía un contrato con una empresa para alquilar *handys*, pero teniendo en cuenta que el mes pasado finalizó dicho contrato, hicimos una compra de quince *handys*. De todos modos, luego de conversar con los trabajadores entendimos que con esa compra íbamos a contar con la misma cantidad de aparatos, por lo que decidimos realizar una ampliación de la compra; por tanto, ahora contamos con treinta *handys* en la institución para el sector de vigilancia.

Por otro lado, vivimos el conflicto -lo hablé con la dirección y los funcionarios- de muchas maneras. Estoy convencida de que en la institución podemos trabajar con los funcionarios que tenemos. En ese sentido, estamos tratando de cambiar el modelo -que es algo sobre lo que siempre conversamos con los mandos medios- y de trabajar en equipo, que es algo que no se hacía. Siempre digo que todos somos eslabones de una cadena, y si uno se rompe, no vamos a llegar al objetivo, que es el paciente.

En ese sentido, estamos tratando de trabajar en equipo -porque todos los sectores requieren apoyo; mucho más de la administración- con los mandos medios y con la gente; estamos tratando de reunirnos con ellos para saber cuáles son las carencias que tienen, porque la administración y ASSE solas no podrán levantar este hospital. En realidad, creemos que vamos por el camino adecuado.

También entiendo la situación planteada con respecto al protocolo en el sector de vigilancia, que ya estaba instalado. En ese sentido, como administradora puedo decir que estamos conversando con los trabajadores y trabajaremos con ellos, junto con los asesores de ASSE y con los compañeros del Vilardebó, poder modificar dicho protocolo y tener claro cuál es el rol del vigilante, a fin de que puedan, al igual que nosotros, tener el apoyo del Hospital, ya que consideramos -aunque se ha trabajado durante muchos años, y lo reconocemos- que actualmente el perfil del vigilante en Ceremos, a diferencia del Vilardebó, que es lo que siempre remarcamos con ellos, no esté bien definido.

Nos planteamos un objetivo. Por supuesto, ahora se hizo un llamado a encargado de vigilancia. Cuando se pueda reunir el tribunal y tengamos el resultado de la elección, nos juntaremos con ellos y con los subencargados -como administradora es mi prioridad- para empezar a trabajar en afinar detalles y ni qué hablar en el protocolo. Por otra parte, tal como lo habíamos hablado internamente, los conflictos generan grietas -pero muchas

veces se aprende de eso-, y creo que el sector ha quedado muy débil -se lo he dicho a ellos-, por lo que todos tenemos que trabajar duro para reflotarlo y para generar garantías.

En cuanto a los recursos materiales, hemos tratado de contemplar todo, y ellos están conformes. Se sienten tranquilos porque con estos materiales podrán trabajar, además del protocolo.

He tratado de que entiendan que mis responsabilidades como administradora no se circunscriben a vigilancia, sino a toda el área no asistencial. En ese sentido, en otros sectores también existen carencias, y esos compañeros también necesitan apoyo. Por lo tanto, a veces no es posible que en dos días podamos lograr tal cosa. Si hemos logrado algo fue conjuntamente con el sacrificio de la gerenta financiera, que también es nueva en el equipo. Somos conscientes de que la cocina y el lavadero son los sectores más carenciados; en estos pocos meses los hemos apoyado, por lo menos hemos contemplando las carencias más grandes que notamos y los ayudamos para que el trabajo del funcionario fuera un poco más fácil y llevadero. Se ha invertido bastante plata en herramientas y materiales para el lavadero y la cocina.

Sin duda, todo esto apunta al gran proyecto que tiene ASSE de presentar la obra a fin de año, y a trabajar con ellos en equipo, lo que implica un cambio en el Hospital, porque tenemos que unificar los sectores del lavadero y de la cocina. En efecto, tenemos dos cocinas; si bien el lavadero central está en la colonia ex Etchepare, en Santín Carlos Rossi también hay trabajadores que se encargan de una parte del lavadero. Por lo tanto, tenemos que unificar el trabajo y los criterios para llegar a un proyecto común a fin de año, lo que implica también capacitación.

Esta administración apuesta a los funcionarios; se lo digo a ellos y a las autoridades de ASSE. Creo que tenemos muchas debilidades, pero también muchas fortalezas, y estoy convencida de que este nuevo modelo de acción de Ceremos podrá cambiar el trabajo y la vida de nuestros pacientes.

Por otra parte, tenemos que ocuparnos del mantenimiento de muchas hectáreas. Por suerte, tenemos un convenio con el Ejército Nacional -lo seguimos manteniendo-, por el que se encarga del mantenimiento del sistema de áreas verdes e, inclusive, de la demolición de las estructuras que no están operativas y se encuentran detrás de la cocina. Gracias a ese convenio, el predio hoy luce saludable para nuestros pacientes y para nuestros funcionarios. Hace diez años que estoy en las Colonias y reconozco que no siempre se han podido mantener en forma saludable los predios. No es un trabajo fácil, porque son muchas hectáreas. En ese sentido, siempre agradezco a los funcionarios que mantengan la limpieza y enseñen a nuestros pacientes a mantener un lugar lindo, para ellos y para nosotros.

Tenemos canchas de fútbol; es decir, hemos tratado de disfrutar al máximo los predios, porque lo que distingue a las Colonias es el campo verde que se puede ver cuando se llega.

SEÑORA STOLL (Marina).- Creo que se ha presentado suficiente información sobre el asunto de la convocatoria, y no quisiera abundar.

Simplemente, quiero manifestar que hemos acompañado el proceso desde la Dirección de Salud Mental y que apoyamos a esta Dirección, que está haciendo grandes esfuerzos para mejorar la calidad de la atención que damos a los pacientes.

SEÑOR PUIG (Luis).- Las autoridades de ASSE han comentado cómo han cambiado las Colonias en los últimos años, hecho que reconocieron legisladores que

conocían este proceso. En ese sentido, reconocemos el trabajo y las perspectivas planteadas.

No obstante, a mi entender y basándome en testimonios de las propias autoridades, hoy los trabajadores de la Colonia no tienen las condiciones de trabajo que se merecen. Se ha dicho que el conflicto surgió por rechazarse un despido, que se resolvió a partir de la aceptación del trabajador y de su representación legal, pero que posteriormente el gremio cambió e hizo un planteo por las condiciones de trabajo. Sinceramente, creo que ambos aspectos están íntimamente ligados. En primer lugar, después de haber visitado la Colonia, uno puede entender la situación que se genera con las fugas. Es decir, plantear que la fuga fue responsabilidad exclusiva del trabajador que fue despedido por el patronato me parece que es profundamente equivocado, si no tenemos en cuenta la delimitación del predio y las condiciones de trabajo para vigilar; creo que eso hace al fondo de la cuestión.

Vimos las obras que se están construyendo; está muy bien, porque va a cambiar radicalmente las condiciones de trabajo, pero en las condiciones actuales en las que se trabaja en el lavadero y en la cocina es imposible construir el concepto de cultura de trabajo. Trabajar en esas condiciones es alienante; parece más un castigo que el desarrollo de una actividad laboral.

Creo que ha sido muy honesta la Dirección de ASSE al reconocer que las condiciones de trabajo no son las adecuadas; a mi entender, son deplorables. Todavía no visitamos la Colonia Santín Carlos Rossi; esperamos hacerlo en las próximas semanas. Por lo tanto, cuando se plantea el conflicto, en mi opinión, no se puede decir que si bien las condiciones de trabajo son malas, el desarrollo del conflicto no fue adecuado. Yo creo que el conflicto se originó por el despido y por las condiciones de trabajo.

Entonces, cuando se plantean las responsabilidades de los trabajadores a la hora del conflicto, de aplicar los descuentos y demás -partimos de la base de que en los conflictos se descuenta-, habría que analizar las situaciones que propiciaron ese conflicto. Si no se tiene en cuenta ese aspecto, no alcanza con decir que las condiciones son malas.

Entiendo la voluntad y la filosofía con que se trabaja, que se están haciendo todos los esfuerzos por cambiar una situación que viene de décadas, pero, hoy en día, las condiciones reales y materiales de los trabajadores dista muchísimo de decir que se desarrolló un conflicto y que los aspectos invocados para justificarlo no son correctos. En realidad, creo que no es así, porque pudimos ver que en las áreas donde los trabajadores deben desarrollar su tarea ponen en riesgo su seguridad. Las condiciones de trabajo que vimos en el lavadero, con los trabajadores desempeñándose en medio del agua con maquinaria eléctrica, creo que ponen en riesgo la vida, la salud y la integridad de los trabajadores. Entiendo que ustedes están haciendo todo lo posible por resolver esto, pero esa es la realidad que hoy está arriba de la mesa.

Por lo tanto, me parece que acá debe iniciarse un proceso de negociación que considere todos los aspectos en juego, porque no se puede decir que las condiciones no son buenas -yo creo que son bastante malas- sin tomar las medidas que corresponden a un conflicto. Yo creo que acá hay una situación de muchísima complejidad. Entiendo todos los esfuerzos que se están haciendo, pero considero que al tiempo en que se plantea corregir las cosas de fondo con las nuevas construcciones, las medidas que se han tomado para mejorar las condiciones de trabajo actuales -estoy seguro que las han adoptado: ustedes han referido a ellas-, han sido absolutamente insuficientes.

En definitiva, creo que hay una realidad que debería analizarse en toda su dimensión; de lo contrario, será muy difícil establecer esos mecanismos de confianza imprescindibles para construir entre todos los actores una situación mejor para los pacientes, sobre todo, en la perspectiva de cambios de paradigma en cuanto a la atención de salud mental: una ley de salud mental que esperamos que recoja todos los aspectos de cambio al modelo asilar que hoy se desarrolla en el país.

Me parece que esta es una situación en la que el hilo se está cortando por lo más fino, por el lado de los trabajadores, y creo que eso no es lo adecuado. Por tanto, entiendo que todos deberíamos hacer el esfuerzo para ver de qué manera salimos mejor y todos juntos de este conflicto.

Muchas gracias.

SEÑOR ROVIRA (Fernando).- Entendemos el planteo del señor diputado Puig: reiteramos que no desconocemos las condiciones de trabajo actuales.

Ahora bien, queremos señalar los avances que se están verificando, que pueden verse como insuficientes, pero que muestran una administración que no está inerte, sino que está activa para superar esas condiciones.

Tenemos dos situaciones, la del lavadero y la de cocina. Quienes estuvimos ahí pudimos comprobar que efectivamente hay una infraestructura precaria para lo que implica trabajar en esas áreas, pero también vimos las obras y lo que va a haber en cuestión de meses. Hasta tanto ello ocurra, no podemos pensar en que podríamos superar esta situación relativa a la comida de los pacientes y a la ropa que hay que lavar a través de otros mecanismos que no sea mantener los servicios del Hospital. De hecho, si nos pusiéramos en la hipótesis de privatizar esas áreas y comprar la comida, o mandar a lavar la ropa a lugares externos, pagando lo que corresponde, eso también nos generaría un conflicto gremial importante.

Entonces, hay que manejar esta situación con pragmatismo. Entiendo todas las razones de fondo que se esgrimen, pero plantearía a la Comisión de Legislación del Trabajo -independientemente del seguimiento que se puede hacer de la situación en las colonias y que seguramente va a efectuar- que restan solo unos meses de acá a fin de año en los cuales esta situación se va a mantener. Tenemos una estructura generada, que es la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud en el Trabajo, que es una herramienta importante, que por distinto tipo de dificultades no se ha conformado en todas las unidades ejecutoras de ASSE, pero nosotros contamos con ella. También tenemos un técnico prevencionista que ha hecho mapeo de riesgo, etcétera. Apelamos a que se van a adoptar medidas -ya se está haciendo- tendientes a que se mitiguen esas condiciones, algunas de las cuales realmente pueden generar riesgos laborales, que no desaparecen por sí solos: requieren de equipos de protección personal y, fundamentalmente, de la participación de los trabajadores. Nadie sabe dónde están los riesgos de trabajo más que ellos y la actual dirección del Hospital lo tiene en cuenta; precisamente, por eso tiene instancias de negociación bipartita y generó instancias con la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud en el Trabajo. Creo que en los próximos meses hay que confiar en estas estructuras hasta tanto tengamos resuelto el problema de infraestructura de la cocina y el lavadero. Es preciso poner todo el empeño posible para que esas condiciones se mitiguen a través de los mecanismos y de los elementos de protección personal que impidan que ocurra algún tipo de accidente en lo que queda para el cambio de lugar de trabajo de la cocina y el lavadero.

Queremos plantear que estamos en esa senda, en ese derrotero de participación de los trabajadores en los temas de salud, de inseguridad y de mejora de los aspectos

infraestructurales. En definitiva, siempre con la mirada puesta en el paciente, los trabajadores son un componente fundamental en la medida en que se encargan directamente de su atención y merecen las condiciones más dignas de trabajo.

Creo que estamos en esa dirección, y es lo que queremos plantear. Por supuesto que las puertas de las Colonias, como las de cualquier centro de salud de ASSE, siempre están abiertas para esta y para otras comisiones, como no podía ser de otra manera, por un imperativo legal, para que puedan realizar visitas y para que se les pueda mostrar los avances que se va teniendo en todos estos aspectos.

Nada más.

SEÑORA SURI (Carolina).- Quiero decir algo puntual sobre el lavadero.

La semana pasada tuve la oportunidad de estar con los funcionarios en el turno de la mañana viendo cuáles eran las condiciones. Mantuve una conversación con todo ellos y con el encargado en el turno de la mañana; tuve oportunidad de ir otro día, en la noche. Precisamente, conversamos sobre el servicio que estamos brindando y sobre las condiciones de trabajo teniendo en cuenta los informes que el técnico prevencionista entregó a la administración anterior. Yo comencé a acercarme a ellos en estos meses.

Como administración, reconocí las carencias y el problema de la seguridad que tienen, y quedamos en que íbamos a trabajar con el técnico prevencionista en este sector. Yo manejé una hipótesis que es de público conocimiento, porque la hablé sinceramente con ellos; la habíamos conversado con el doctor Porciúncula y también la planteé a la dirección del Hospital. Concretamente, manejé la posibilidad de que en estos meses que nos quedan hasta la entrega de las nuevas estructuras se tercerizara el servicio, capacitando a los funcionarios para que pudieran cambiar a otro sector de la institución, brindando apoyo en otras áreas, mientras concluíamos la estructura. Mantuvimos esa conversación en el horario de la mañana con el encargado y con todos los trabajadores y nos plantearon que por ahora no querían dejar de trabajar en el lavadero. Nos dijeron que ellos podían brindar el servicio, siempre teniendo en cuenta las dificultades de la maquinaria. Precisamente hoy, por ejemplo, el técnico está haciendo un presupuesto porque se rompen: hay un problema con la cantidad de kilos y las máquinas son muy antiguas. Sí me pidieron que hablara con la dirección -ya lo hemos conversado con Federico Sacchi- para ver la manera de manejar un plan B, porque el problema no solamente pasa por las condiciones de trabajo, sino también por las secadoras: si hay dos o tres días de lluvia, no se puede culminar el trabajo del lavadero porque no podemos secar. Entonces, me plantearon que hablara con la dirección a efectos de que durante estos meses, tal vez se pudieran conseguir esfuerzos de fuera del hospital para lavar la ropa de cama -sábanas y frazadas-, mientras ellos seguirían haciéndose cargo de la ropa chica. Quedamos en que vamos a reunirnos con la Dirección y evaluar ese plan y recurrir al técnico prevencionista para ver esos informes, porque hay muchísimas carencias. Lo que decía el diputado en cuanto a las condiciones de la máquina y el agua es cierto. Vamos a ver si podemos brindar esas garantías durante estos meses para asegurar el trabajo del hospital. Queremos lograr buenas condiciones para ellos y que la ropa llegue a la tarde a todos los pabellones.

Reitero que nos mantenemos en contacto y que estamos conversando, trabajando en equipo, no solo con el encargado, sino con todos los trabajadores.

SEÑOR PUIG (Luis).- Con relación a lo planteado por el doctor Rovira y la administradora Carolina Suri, quiero aclarar que en ningún momento planteé tercerizaciones ni privatizaciones. No entra en mis planteamientos en relación a los

servicios que debe brindar el Estado. Planteé otra cosa: cambiar sustancialmente las condiciones de trabajo y eso corresponde a la Dirección, en este caso, a la de ASSE.

Cuando se dice que se está conversando con los trabajadores para buscar alternativas y demás y que estos aportan ideas para resolver la situación, que tiene límite en el tiempo, creo que hay que valorarlo. Hay que valorar el intercambio, la generación de espacios de negociación para discutir la situación planteada. Desde mi modesto punto de vista, esto no se puede cortar. Tal vez, sería una buena oportunidad para la Dirección del centro y la de ASSE abrir un espacio de negociación sobre todo lo que ha ocurrido en estos meses, conflicto incluido. Me parece que es el mejor camino, incluyendo los días de preconflicto o de conflicto, y los descuentos, a fin de resolver la situación con el concurso de los trabajadores. Sin pretender en lo más mínimo plantear lo que tiene que hacer una Dirección que lo sabe muy bien, me parece que hay que abrir un espacio de negociación sobre todos esos temas y no dar asuntos por resueltos. Esa podría ser una buena salida a esta situación de conflicto.

SEÑOR NÚÑEZ FALLABRINO (Gerardo).- Quiero hacer una pregunta relacionada al despido. Me gustaría que brindaran más elementos acerca de cómo se dio la situación que motivó ese despido. Calculo que se habrá disparado algún tipo de investigación administrativa. Quisiera conocer las circunstancias más finas que motivaron esta decisión por parte del Patronato del Psicópata.

Quiero relatar lo que conversamos aquel día que estuvimos de visita en las colonias Etchepare y Santín Carlos Rossi, hoy Ceremos, porque hay que hacer una valoración en dos sentidos. En primer lugar, hay que valorar las transformaciones estructurales que hay que llevar a cabo en este espacio edilicio, que no solo son los ladrillos, los bloques y los pabellones, sino que abarca una transformación en los abordajes terapéuticos, etapa en la que se está avanzando en los tiempos necesarios y acordes a los requerimientos. En segundo término, hay que ver cómo establecemos una suerte de plan de emergencia para llegar a esa fecha en condiciones más adecuadas desde el punto de vista laboral para los trabajadores, habida cuenta de que hay lugares -en los que estuvimos presentes y ustedes también lo reconocen- en los que pueden existir riesgos importantes para el desarrollo de las tareas. Como sabemos que ustedes están igual de preocupados que nosotros por el desempeño y las condiciones laborales de los trabajadores, sería importante avanzar lo más rápidamente posible en este paso de articulación que se ha encontrado con los trabajadores para que en el futuro no tengamos ninguna situación que lamentar.

Sería bueno que nos pudieran dejar o nos enviaran algún elemento cronológico de cómo estaba la situación hace diez o quince años y cómo se ha avanzado. Hoy está así, pero hace diez años, estaba peor. No es justificativo para seguir como está, porque no es la idea, pero hay que reconocer que el punto de partida fue el abandono histórico por parte del Estado sobre estos espacios. Esto tuvo consecuencias drásticas para algunos usuarios ocasionándoles la muerte, pero también, para los trabajadores que, muchas veces, no se dimensionan. Lo vemos solo como un conflicto laboral, pero hay impactos en la salud del trabajador, fruto del abandono durante muchísimo años de estos espacios, que fueron pensados como un encierro, un castigo, un depósito y no como espacios insertos en la comunidad para generar transformaciones en la vida de los usuarios que iban llegando.

SEÑORA MARTÍNEZ (Dianne).- Quisiera preguntarles si ya está solucionado el tema del cerco. Los trabajadores dijeron aquí que los tejidos tenían muchos agujeros por donde se escapaban los pacientes y obviamente no es responsabilidad del trabajador. Quisiera saber de quién depende el equipo de seguridad; si hay un supervisor que

determina el protocolo o si es responsabilidad de la administradora. Me parece que lo primero que hay que hacer es tapar esos agujeros para que el predio esté cercado correctamente. No se le puede achacar al trabajador ese tipo de cuidados. Su función es la seguridad del predio y no es responsable si se le escapa un paciente.

SEÑORA SURI (Carolina).- En cuanto al predio, nosotros lo recorrimos con la subdirectora, doctora Graciela Martínez, porque está en el cargo hace poco tiempo. Solamente se encontró en la ex colonia Etchepare un trozo de alambrado cortado y se pudo subsanar.

Cuando asumí la administración, había un portón que se utilizaba antiguamente que se movía; al otro día, quedó subsanado por la gente de mantenimiento, que lo amuró, le puso candado y los herreros de la institución le hicieron una adaptación para que quedara más alto.

En cuanto al sector vigilancia, hay un supervisor encargado de vigilancia, que es un mando medio, para el que se inició el llamado y que ayer cerraron las inscripciones. Existen seis subencargados por turno en apoyo al encargado de vigilancia. El sector vigilancia depende jerárquicamente de la administración.

Existe un protocolo anterior y me he comprometido con ellos a rearmarlo y ver el rol del vigilante. Uno de los roles que está marcado en el protocolo anterior refiere a controlar el predio, recorrer diariamente el cerco -se trata de muchísimas hectáreas- y si se descubre alguna rotura, dar aviso a su encargado, quien, a su vez, informa a la administración y a mantenimiento para subsanar el inconveniente.

SEÑOR ROVIERA (Fernando).- Quería hacer una aclaración de acuerdo a lo que entendimos de las palabras del Diputado Puig. Conocemos su trayectoria y sabemos que no está en su cabeza el hecho de ir a una tercerización o a una privatización de estos servicios.

Eso, que podía ser una medida fácil de resolver, es de extrema sensibilidad para los trabajadores y para nosotros. Por lo tanto, tratamos de minimizar ese tipo de tercerizaciones, procurando que los servicios sean cumplidos por los trabajadores de ASSE. Apostamos a mejorar las condiciones de seguridad en esos lugares hasta tanto esté resuelto el tema edilicio. Damos nuestra palabra de que todo el empeño va a estar destinado a elaborar un plan de emergencia o de contingencia durante los meses que quedan para minimizar los riesgos de trabajar en esas áreas.

Nos comprometemos, junto con el área de salud mental, a elaborar un informe en cuanto a la evolución de la situación de las colonias en general y enfocado también a las condiciones de trabajo, porque es muy ilustrativo para ver en qué estábamos cuando empezamos la gestión, en qué estamos ahora y cómo se ha avanzado.

Vamos a dejar dos documentos a los que hicimos referencia. Uno tiene que ver el conflicto, las razones y el cumplimiento en relación al Ministerio del Interior y el pago de los honorarios que demandó la vigilancia durante el conflicto. Coincidimos en que lo fundamental de este tema es ir a una mejora en las condiciones de trabajo.

Estamos a la orden para cualquier convocatoria que se nos quiera realizar.

SEÑOR SACCHI (Federico).- Quisiera señalar cómo se dio la situación de llegar al cese del trabajador. No es nuestra política, no es lo que queremos y no deseamos trabajar desde ese ángulo.

Fuga no debería ser el término a utilizar, porque las personas no están presas en la institución, pero el hecho de abandonar las instalaciones las pone en riesgo. Esas

situaciones se han dado unas cuantas veces y siempre se hacen los procedimientos jurídicos correspondientes, una investigación, como se hizo en este caso, y no siempre termina habiendo responsabilidad del personal. En este caso específico, en el correr de la investigación realizada por un instructor que depende del departamento jurídico de Ceremos, que fue auditada por jurídica de ASSE central y que cumplió con todas las etapas para darle garantías al proceso -llevó más de un año y medio y obtuvo el visto bueno de la Comisión Honoraria del Patronato del Psicópata-, avaló las conclusiones.

En esa investigación se concluye que, más allá de todas las dificultades estructurales que tenemos y que no escondemos -acá no hay intención de no mostrar, al contrario-, debemos ser muy sinceros si queremos transformar la estructura. Debemos reconocer nuestras fortalezas -que las hay- y aceptar que esta institución ha sufrido mucho el estigma cultural y social; le ha hecho mucho daño a sus pacientes, a las familias y a los trabajadores. También, tenemos que reconocer las dificultades, los problemas y las situaciones extremas a encarar seriamente, para su solución.

En este caso, el proceso jurídico -que no deja de tener en cuenta la estructura- concluye que hay responsabilidades personales; por lo tanto, se da el cese del vínculo laboral.

Esta no es nuestra estrategia. Nuestra estrategia es la de construir, es participativa; por eso, hemos incorporado a la familia a lo que es el cotidiano de Ceremos. Hoy tenemos un grupo de familiares y amigos de las personas internadas; ya tiene un año de trabajo, se ha establecido y se reúne con nosotros. No es un grupo de la dirección, sino que es un grupo independiente. Quiero decir que hicimos una alianza estratégica con la Federación Caminantes, que representa a todos los familiares de personas con enfermedades mentales para que asesoraran, para que sostuvieran, para que ayudaran a estructurar ese grupo. El grupo se reúne con nosotros todos los meses y el mes que viene pasamos a la etapa en que se afinca en un lugar. Van a tener un espacio físico que será el de la familia. Desde ahí estaremos construyendo los espacios de participación de la familia en lo que es la transformación y el cotidiano. Cuando decimos participación, nadie pierde los roles, que es uno de los miedos. Cada uno, desde su rol, aporta a un proceso de transformación real y sostenido en el tiempo. Porque si es solo un proyecto de una dirección, no hay sostenibilidad a largo plazo. Si es un proyecto social, incorporado y defendido por todos, uno puede lograr que una institución que tiene el riesgo de volver atrás, porque son muchos años de funcionamiento, pueda realmente sostenerse de forma distinta.

Otro de los puntos en los que hemos hecho hincapié es en la capacitación. Tenemos un comité de capacitación continua en donde están representadas todas las instancias de trabajo de Ceremos y en comunicación con todos los trabajadores que proponen generar jornadas de capacitación y de intercambio. Todos los meses tenemos una jornada de capacitación.

En lo que refiere a vigilancia, hubo dos instancias que tuvieron que ver con el manejo del paciente violento, es decir, que no está en las mejores condiciones para poder manejarse en cuanto al control de sus impulsos. Se hicieron dos jornadas, con la participación de todos, estableciendo cómo manejar con seguridad esas situaciones y cómo trabajar complementando las acciones y articulando el trabajo en equipo. Por tal motivo, las fugas han bajado muchísimo; son menos de la mitad que hace un año y mucho menos que años atrás.

El único cambio fue trabajar con la gente, capacitar y buscar puntos de encuentro y articulación; la tarea de enfermería se complementa con la tarea de vigilancia. Esto va de

la mano de repensar el rol, de armar un nuevo protocolo que nos permita centrarnos en la seguridad de las personas internadas y de las personas que trabajan allí.

La jornada de capacitación del mes pasado fue sobre salud laboral y la de este mes también. Se trata de que todos los funcionarios puedan participar de este proceso.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradezco que nos hayan visitado. Seguramente, seguiremos en contacto para intercambiar puntos de vista.

La idea de esta Comisión es seguir visitando las colonias, ver los avances y hacer aportes.

Gracias.

(Se retiran de sala las autoridades de la Administración de los Servicios de Salud del Estado)

(Ingresa a sala una delegación de la Federación de Obreros y Empleados Molineros y Afines -Foemya- y de trabajadores de Molino Florida)

——La Comisión da la bienvenida a los señores Nelson Más, Diego Pallares y Walter Racedo.

SEÑOR MÁS (Nelson).- Soy secretario del Sindicato de Molino Florida y dirigente de Foemya.

Agradezco a la Comisión que nos reciba nuevamente. Hoy estamos acá para contarles lo que ha acontecido desde la última vez que vinimos y para pedirles alguna colaboración. Desde aquella reunión, el panorama ha cambiado mucho. Hoy los trabajadores estamos gestionando Molino Florida con el apoyo y el aval de la sindicatura. Estos dos meses han sido muy difíciles, dado que Molino Florida no cuenta con capital de giro y tiene que salir de nuestra inventiva poder seguir adelante y preservar las fuentes de trabajo.

En este tiempo, lo más importante ha sido preservar los clientes del molino, porque, de otra manera, sería totalmente inviable. Lo hemos logrado y todos los trabajadores nos sentimos orgullosos. Varios compañeros salimos a recorrer el país para hablar personalmente con cada cliente y hacerle entender lo que era el concurso de Molino Florida y que el molino no estaba cerrado, porque muchos medios de prensa e, inclusive, vendedores de la competencia, salieron a decir que lo estaba, pero en ningún momento se cerró.

Hoy estamos trabajando; no estamos trabajando normalmente, sino a duras penas, pero estamos cumpliendo, como cualquier hijo de vecino, con la parte impositiva y con los jornales de nuestros compañeros a carta cabal, aun con las dificultades del momento. Para nosotros, autogestionar la empresa es algo totalmente nuevo. Nos cayó de golpe, más allá de que estuviéramos haciendo gestiones para un proyecto cooperativo a futuro. De un día para el otro, el molino se presentó a concurso y tuvimos que tomar las riendas. Tenemos espalda y los brazos fuertes para trabajar, pero no tenemos la cabeza para dirigir una empresa y buscar los contactos para comprar los insumos. A raíz de eso, hoy en día nos está acompañando un asesor molinero, que es muy importante para nuestro proyecto de futuro. Se trata de alguien que está muy metido en la compra y venta de trigo y en lo que es manejar un molino; para nosotros, es fundamental.

En eso estamos; eso es lo que estamos gestionando. El fin de semana pasado, el Consejo de Ministros se realizó en Florida. Hablamos con el Ministerio de Industria, Energía y Minería sobre el costo energético, porque se nos hace pesado el costo de UTE, BPS y DGI. Estamos hablando de un costo fijo, que comprende UTE, OSE, BPS y DGI,

impuestos, contribución y demás, por un monto de entre US$ 110.000 y US$ 120.000 mensuales. Este mes, con mucho sacrificio e inventiva, lo pagamos. Al estar la empresa en concurso, se rige con el derecho de empresa privada y hay que pagar todo, como cualquier hijo de vecino. A los ministerios con los que nos reunimos el domingo pasado no les pedimos una exoneración, una quita -porque no se puede hacer-, ni un préstamo.

Lo que les pedimos es que si hoy no nos alcanza para pagar el 100% y pagamos el 80%, que ese 20% sea trasladado a lo que es el cierre de ejercicio de la industria molinera en noviembre, porque ahí es cuando arranca la zafra del trigo. Con eso, pretendemos llegar con cierto oxígeno a noviembre, tener cierto remanente de dinero y poder comprar trigo en zafra, porque todos los molinos que compraron trigo en zafra lo pagaron a US$ 130 o US$ 135 la tonelada, mientras que nosotros lo estamos pagando entre US$ 185 y US$ 200; hay una diferencia abismal que incide en los costos. No pedimos que se nos exonere, pero sí poder hacer un plan de financiación postzafra, entrar a pagar el 100% de los costos tributarios y los impuestos a partir de noviembre y, a su vez, contar con efectivo para pagar esa quita que se nos haría desde ahora a noviembre. Es el apoyo que pedimos al Estado. Estamos manteniendo la fuente de trabajo de sesenta familias y estamos pagando los impuestos como corresponde. Hoy en día no somos un peso para el Estado, para el BPS; hasta el momento prácticamente no somos un peso para nadie porque nos estamos autogestionando.

También tenemos con la Intendencia de Montevideo el tema de las habilitaciones bromatológicas. Nos urge tener una reunión con el Laboratorio de Bromatología o con el propio intendente Martínez -hace un mes que lo estamos pidiendo, pero hasta el día de hoy no lo hemos conseguido- porque se nos van a vencer las tasas bromatológicas y no vamos a poder entrar con nuestra mercadería a Montevideo.

La Intendencia de Florida nos exoneró de ese costo y también de los costos de contribución, lo que para nosotros es un aire.

SEÑOR PALLARES (Diego).- Soy delegado de Molino Florida.

Me parecen destacables -vale la pena mencionarlo- las condiciones en que tomamos el molino y cómo lo tenemos hoy. Cuando nos dieron la posibilidad de trabajarlo no tenía materia prima y prácticamente estaba sin mercadería y sin insumos, pero de un tiempo a esta parte se logró mantener la cartera de clientes, tenemos un stock de mercadería entre cinco mil y siete mil bolsas -dependiendo de la producción y de la salida de venta-, hay algo de materia prima asegurada y se reactivó una planta de ración que pertenece al molino y que estaba sin trabajar hace seis o siete meses. Tanto es así que en quince días se logró vender lo que el molino, antes de cerrar, vendía en un mes, o sea que se ha retomado el cauce.

También se reactivó el molino de harina de maíz, que estaba parado; son cosas que complementan la actividad y nuestra producción.

SEÑOR PRESIDENTE.- Ustedes pidieron que se trasladen en el tiempo algunos impuestos de ciertos organismos. ¿Cuáles son los que entienden de mayor peso para ustedes?

SEÑOR MÁS (Nelson).- Uno de los de mayor peso sería el Banco de Previsión Social. De repente no pediríamos el traslado del 100% de nuestros aportes, pero sí los aportes patronales, un 70% o un 80%; el otro 20% se lo podría trasladar a noviembre, cuando nos comprometeríamos a pagar el 100% más la cuota.

El costo energético -para lo que es el molino- también tiene su costo. En eso también pediríamos lo mismo: equis porcentaje ahora y lo que quede en noviembre, e

iniciaríamos el pago en una serie de cuotas. Esto nos permitiría llegar con cierto capital para poder comprar el trigo en zafra, lo que hace la diferencia en lo que refiere a la competitividad de la industria molinera; más para un molino artesanal como el nuestro, con cero tecnificación comparado con los dos o tres monstruos que hoy en día hay en el país.

SEÑOR NUÑEZ (Gerardo).- Simplemente, una propuesta. Más allá de los planteos que están haciendo los trabajadores, podríamos ir poniéndonos en contacto con las instituciones a las que correspondería realizar determinadas solicitudes. Por lo tanto, propongo enviar la versión taquigráfica al Banco de Previsión Social, a la UTE y a la Secretaría General de la Intendencia de Montevideo, sin perjuicio de los alcances que tenga nuestra labor para contactar con los organismos e intentar ponerlos en conocimiento de la situación.

SEÑOR PRESIDENTE.- Creo que, haciendo una declaración jurada, el BPS posibilita pagar el aporte de los empleados y trasladar o dejar en espera los aportes patronales, los que luego, mediante convenio, se pueden pasar al mes de noviembre o cuando lo entiendan conveniente. Obviamente, tendrán sus asesores y ese tema lo podrán consultar.

La Comisión les agradece su visita; haremos los contactos pertinentes.

(Se retira de sala la delegación de la Federación de Obreros y Empleados Molineros y Afines y de trabajadores de Molino Florida)

(Ingresa a sala una delegación de trabajadores del Frigorífico Caltes Natural S.A., de Paso de los Toros)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a los trabajadores del Frigorífico Caltes Natural, a la señora María José Pérez y a los señores Mario Aguiar, Pedro Bua y Mario Mauttones.

Les pedimos disculpas porque solo disponemos de unos diez minutos para atenderlos -venimos un poco atrasados; debemos terminar a la hora 13 y todavía tenemos que recibir a otra delegación- ; de todas maneras, podrán venir en otra oportunidad.

SEÑOR MAUTTONES (Mario).- Venimos a plantearles que estamos atravesando una difícil situación con la empresa. Somos cuarenta compañeros -más mujeres que hombres- que después de cumplir con un seguro parcial y total -expedido por un año y medio, a través de prórrogas a solicitud del señor Miguel Perdomo, dueño de la empresa-, estamos hablando de todo el año 2016 y parte del año 2015, por concepto de seguro cobramos no más de $ 5.000 más los pocos jornales que trabajamos. El compañero que más trabajó en 2016 no superó los sesenta jornales. En diciembre de 2016 y en enero de 2017 se trabajó de manera normal, pero sin seguro.

En diciembre de 2016 la empresa toma a un funcionario nuevo; en enero 2017 toma a tres más y en febrero a uno más, siendo que había compañeros que no eran citados, supuestamente, por no haber trabajo.

A su vez, el aguinaldo de junio de 2016 fue pagado en cuotas de $ 500 -algunas hasta de menos- y el que más tenía para cobrar no llegaba a $ 4.000. Una verdadera vergüenza y falta de respeto.

En febrero de este año, no se trabajó más de tres días. El 13 de febrero fue el último día que fuimos citados a trabajar. El 13 de marzo de 2017, cumplido un mes de que la empresa no nos citara a trabajar y al no tener más derecho al seguro de paro,

fuimos despedidos. Hoy en día, tenemos conocimiento de que la empresa consiguió prórroga de seguro para veintisiete compañeros, que aún siguen a su disposición. Según suponemos, eso no va a durar más de un mes o dos y, luego, seguirán en la misma situación, sin darse cuenta de que, al igual que a nosotros, se les toma el pelo y juegan con la necesidad de la gente. La empresa, desde el 13 de febrero hasta la fecha, siguió haciendo actividades con esos veintisiete compañeros, como mantenimiento, limpieza, embarques, pero no faenas ni desosado.

Nosotros hemos tenido espacios de diálogo con la empresa, sin lograr acuerdos. Tuvimos una audiencia de conciliación en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, donde la empresa no reconoció nuestro despido y, por ende, tampoco adeudos de salario vacacional, aguinaldo, licencia y otros. Hoy por hoy, nos urge que se resuelva esto, ya que detrás de nosotros existen cuarenta familias, con sus necesidades y obligaciones. Tenemos compañeros con problemas de vivienda, que tuvieron que entregar su hogar por no poder pagar alquiler, luz ni agua.

Reitero: desde febrero no vemos ni un peso. Sabemos que ha habido comentarios sobre que queremos hacer que la empresa cierre, pero lejos está eso de nuestra intención, siendo que el frigorífico, en sus mejores momentos, fue fuente de trabajo para ciento cincuenta familias. Siempre apuntamos a una solución porque queremos trabajar.

SEÑOR RODRÍGUEZ ALVEZ (Edgardo).- Gracias por permitirme participar.

La exposición que hicieron los trabajadores fue muy clara en cuanto a lo difícil que les viene resultando la situación desde hace bastante tiempo, lo que los ha desbordado completamente, pero también quiero mencionar que hay planteado un concurso a nivel judicial, cuya categorización por parte del juez implica que existe un interventor que comparte la administración con el propietario del frigorífico. Evidentemente, esta forma de administración no ha dado ningún resultado, ha sido muy pobre -por decirlo de una manera delicada-, y un acreedor importante ha planteado el cambio de categoría del concurso, para que pueda intervenir un síndico y, de esa manera, se empiece a definir la situación.

Les hago este comentario porque agrega un elemento sobre la complejidad del asunto que quizás puede ayudar a la Comisión.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión hará un seguimiento del tema. Gracias por su comparecencia.

(Se retira de sala la delegación de trabajadores del Frigorífico Caltes Natural S.A., Paso de los Toros)

(Ingresa a sala una delegación integrada por un representante de la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines -Untmra- y por trabajadores de talleres mecánicos)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida al señor Walter Santos, en representación del Secretariado Ejecutivo de la Untmra, a la señora Daniela Durán y a los señores Enrique Duarte y Damián García, trabajadores de talleres mecánicos.

SEÑORA DURÁN (Daniela).- Vinimos a poner a la Comisión en conocimiento de la situación que existe entre las aseguradoras y el Centro Talleres Mecánicos, de la que los trabajadores estamos siendo rehenes. Ya sobrevuela la propuesta de que los trabajadores van a ser enviados en forma masiva al seguro de paro.

SEÑOR SANTOS (Walter).- Les agradecemos por el pronto recibimiento que nos dieron a partir de nuestra solicitud.

Además de establecer la situación por la que están pasando hoy los trabajadores del Centro Talleres Mecánicos, la idea es ver cómo podemos ayudar, desde el sindicato, a buscarle una solución de fondo. Hoy los trabajadores están siendo rehenes de una cuestión comercial entre el Centro Talleres Mecánicos y el Banco de Seguros, y eso repercute en todas las aseguradoras. Hay talleres que cumplen con toda la normativa, con todo lo que marca el convenio colectivo y con todos los requerimientos en cuanto a la seguridad en el lugar de trabajo, y hay talleres que no lo hacen. Y lo que está pasando es que, muchas veces, las aseguradoras, sobre todo el Banco de Seguros, fijan un precio en función de talleres que no cumplen con la normativa respectiva.

Entonces, nosotros les vamos a pedir una nueva reunión porque el sindicato quiere entregar una propuesta concreta, para ver si, entre todos, podemos salir jugando con una solución que sea de fondo, que evite que todos los años estemos en situaciones parecidas.

De todas maneras, lo más preocupante y alarmante para el sindicato es una posición que se visualiza como del sindicato de patrones de talleres, que es el Centro Talleres Mecánicos, que extraoficialmente se está trasladando a los compañeros organizados en los diferentes talleres. Aparentemente, habría una resolución de la asamblea del Centro Talleres Mecánicos de mandar masivamente y a la vez a todos los trabajadores al seguro de paro, en función de la coyuntura que tienen hoy con el Banco de Seguros. Y eso, tanto para nosotros, como trabajadores, como para el Uruguay, es bastante preocupante.

SEÑOR NÚÑEZ FALLABRINO (Gerardo).- En función del planteo que hicieron los trabajadores, solicitaremos a la Comisión que coordine la presencia de autoridades del Banco de Seguros y del Centro Talleres Mecánicos, a los efectos de conocer de primera mano los elementos que aquí se han manifestado, y que agende una nueva audiencia con los compañeros de la Untmra para que puedan traer la propuesta que están elaborando con los distintos actores, lo cual nos parece relevante en las actuales circunstancias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Me informa el secretario de la Comisión que el Centro Talleres Mecánicos de Automóviles solicitó una audiencia con esta asesora, pero todavía no está agendada; seguramente, se llevará a cabo en las próximas reuniones.

Obviamente, el tema está en la agenda de todos los días, ya que la situación no solo puede afectar a los trabajadores, sino también a personas que tengan un vehículo y un seguro. Por supuesto, sabemos que hay muchas partes involucradas y muchos intereses en juego.

Por lo tanto, la Comisión estará atenta al tema y se comunicará próximamente con los integrantes de la delegación para convocarlos nuevamente a fin de intercambiar algunas ideas.

Se levanta la reunión.

===/